

# 大卒初期キャリアにおけるリアリティ・ショックの多様性

—— 早期離職行動の有無，事業所規模・産業間の比較 ——

本庄麻美子

## 1. はじめに

国立社会保障・人口問題研究所（2012）「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」における出生中位（死亡中位）推計によると，日本は人口が減るとともに生産年齢人口が激減することが予測されている。今後，日本は人口減少と少子高齢化の急速な進展がますます現実のものとなり，特に若年労働者不足が深刻になることが予想される。このような背景もあり，ここ数年の新規学卒（以下，新卒）者の採用市場は活況を呈している。企業の採用意欲は高く，学生の売り手市場である。日本商工会議所（2017）の調査でも，宿泊・飲食業，運輸業，建設業，情報通信・情報サービス業，医療・福祉業といった業種は既に人材不足であるといわれており，企業は従業員の定着がより一層重要となっている。

一方，若者の早期離職に関しては，特に大学卒業（以下，大卒）者の入社後 3 年以内，3 割以上の離職は様々なところで議論される。谷内（2005）は，早期離職を表現する七・五・三現象は「若者の職業意識の低さを象徴する言葉として理解されている」とし，若者の勤労観・労働観を背景にして，就職のミスマッチが起こっていると捉えられてきた。しかし，黒澤・玄田（2001）は若年者の就業意識が変化しているわけではなく，学卒就職時点での就業ミスマッチの深刻化が影響し，卒業時の景気が悪かったことが若年正社員の離職に繋がることを明らかにしている。太田他（2007）も，不運にも不況期に大学を卒業した世代は不本意就業に陥りやすく，それゆえに離職性向を高めるという「世代効果」の存在を説明している。それに加え今野（2012）は，若者を大量に採用し，過重労働・違法労働によって使い潰し，次々と離職に追い込む「ブラック企業」の存在を指摘し，2013 年には流行語大賞にノミネートされ話題となった。また，小林（2016）は早期離職の職場要因について分析し，就職時が不況でなくても長期構造的な就業環境の変化が若年者早期離職の可能性を高めており，1 企業への長期勤続によって安定的な賃金上昇を実現できる職場が減りつつあることを説明している。このように，早期離職研究は個人要因や卒業時の景気要因，企業要因等の様々な切り口から，多数なされている。

労働政策研究・研修機構（2007）によると，勤続 3 年未満の離職理由は「仕事上のストレスが大きい」が 29.7% ともっとも多く，次いで，「労働時間が長い」（24.4%），「職場の人間関係がづらい」（22.2%），「肉体的・精神的に健康を損ねた」（17.7%）等となっている。労働政策研究・研修機構（2016）によると，初職正社員の場合，離職理由として「労働時間・休日・休暇

の条件がよくなかった」(29.2%),「人間関係がよくなかった」(22.7%),「仕事が自分に合わない」(21.8%)ことをあげる者が多い。3年以上勤続後の離職者に比べ早期離職者の場合は、この3つの理由をあげる比率が高い。特に人間関係と仕事が合わないという理由差が多く、加えてノルマや責任が重すぎたことをあげる者も多い。

早期離職は社会問題として捉えられているものの、毎年発表される厚生労働省(2017)「新規学卒者の離職状況(平成26年3月卒業者の状況)」によると、図1の通り、長年にわたって大卒就職者の3~4割が初職を3年以内に辞めるという状況が続いている。多くの学生は多大な時間と労力、費用<sup>1)</sup>をかけて就職活動をしている。そして、納得して決定した就職先だったはず<sup>2)</sup>である。また、どの企業・組織の採用担当者も多大な時間と労力、そして費用をかけて採用活動をし、優秀な人材確保に努力しているはずである。双方にこれだけ多様なコストをかけているにも関わらず、早期離職は避けることができないのが現状である。早期離職は雇用される側にも雇用する側にも大きなマイナスであるということを前提に、本稿は其中でも、和歌山大学(以下、本学)の卒業生を対象としたインターネットによる質問票調査に基に、離職を促すといわれているリアリティ・ショック(以下、RS)の多様性を明らかにし、早期離職行動をした者とそうでない者、初職の事業所規模や産業によって大卒者が受けるRSの種類に違いがあるのかどうかについて検討することを目的とする。本稿では大卒初期キャリアを入社1~3年目と定義する。

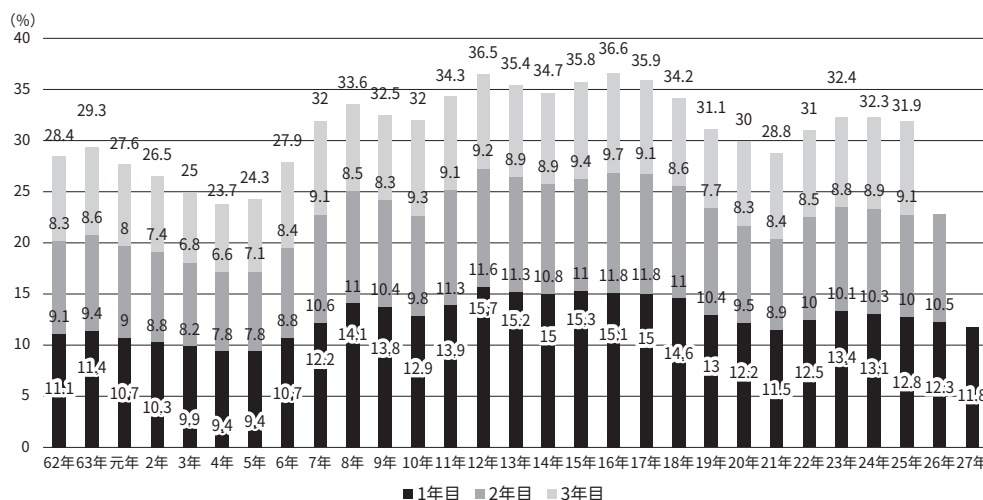


図1 大学卒業後3年以内の離職率の推移

出所) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況(平成27年3月卒業者の状況)」

1) 就職みらい研究所(2017)の調査によると、大学生の就職活動全体にかかった費用について、最も多かったのは「10万円以上~20万円未満」で29.6%。次いで「5万円以上~10万円未満」が23.4%であった。

## 2. 先行研究と仮説の設定

### 2-1. 先行研究のレビュー

#### 2-1-1. RS と早期離職

小川（2003）は、キャリア初期段階に多く見られる自発的離職行動は、損得勘定を伴わず何らかの感情（理想と現実のギャップ等）に基づいて比較的短期的意思決定によって衝撃的に行われる離職が多いと説明している。谷内（2005）は、景気が悪いにもかかわらず自発的転職が増えているとし、大学生を含めた若年者層は初めて会社を選ぶ際、仕事の内容と自分の個性や能力との適合性を重視しており、それらが入社後満たされなければ離職行動に及ぶと指摘している。また、谷内（2007）は、転職のメカニズムを、倒産やリストラ等が原因の「非自発的転職」と、評価・処遇に対する不満や人間関係に対する不満を持つ「プッシュ要因」、より良い仕事を求めてキャリアアップの意味合いを持つ「プル要因」の2つの「自発的転職」があると紹介している。これらに共通していえることは、理想と現実のギャップ等により不満が生じる、という指摘である。この理想と現実のギャップ、そのものがRSであるといえる。

シャイン（1991、訳書 p.105）はRSを「個人が初めて仕事に就く際の期待・現実感のギャップ」、尾形（2012）は「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象」と定義している。RSは、組織コミットメントや上司の信頼感を低下させる効果があると指摘されており（小川、2005）、「1年目におけるRS」がある人ほど、1年目に離職願望を持つ確率が高いことも明らかにされている（高見、2015）。

尾形（2012）は、若年ホワイトカラーと若年看護師を対象として得られた質的・量的データを用いて比較分析を行い、組織コミットメントや組織社会化、離職意思に与えているRSはそれぞれ異なることを示した。ここで注目するのは、若年ホワイトカラー入社1～3年目227名を対象とする調査の中で、離職意思に影響を与えていたRSは、職場同僚や上司や同期の能力等の「他者能力ショック」と昇進機会や給料で構成される「評価ショック」であったことを指摘した点にある。一方、初見（2018）は、若年者の残留意思の向上、離職意思の軽減に対し上司、先輩との人間関係が重要であることを示している。

このように、大卒ホワイトカラー対象としたRSの先行研究の中では、先輩や上司との関係性や能力、評価等を中心としたRSと離職意思との関連性は比較がよく語られる。しかし、実際に早期離職行動をした若年者がどのようなRSを受けたのかは明らかにされておらず、議論の余地があるといえる。

---

✓ 2) 就職みらい研究所（2017）の調査によると、就職先が確定している学生の入社予定企業への満足度は、「非常に満足」「どちらかというと満足」の「満足・計」が80.8%。2017年度本学経済学部の「就職活動アンケート調査」でも、「非常に満足」「どちらかというと満足」の「満足・計」が86.2%であった。

## 2-1-2. 事業所規模・産業と早期離職

厚生労働省は、在職期間別離職率の他に、2003（平成15）年3月卒業者以降の事業所規模別、産業別の離職状況についても発表している。図2、図3は2017年9月に発表された「新規学卒就職者の離職状況（平成26年3月卒業者の状況）<sup>3)</sup>」で事業所規模別、産業別の離職状況に基づき作成したものである。新卒就職者のうち事業所規模別就職後3年以内離職率は、図2の通り、1,000人以上（24.3%）、500～999人（29.8%）、100～499人（31.9%）、30～99人（38.8%）、5～29人（50.2%）、5人未満（59.1%）であった。事業所規模が小さくなるにつれて、離職率が高くなっている。一方、産業別の離職率の高い上位5産業は、図3の通り、宿泊業・飲食サービス業（50.2%）、生活関連サービス業・娯楽業（46.3%）、教育・学習支援業（45.4%）、小売業（38.6%）、医療・福祉（37.6%）であった。サービス業全般・小売業は顕著に離職率が高いことがわかる。

小林他（2014）は、早期離職後の転職先に着目し、産業や企業規模で「伝統的な日本型雇用システム」、「門戸開放・使い切り型」、「振るい落とし選抜型」等雇用システムが異なり、それが若年者の早期離職やその後の転職先に影響してくることを指摘している。個人属性や経済環境の違いを考慮しても、特に商社・卸売、小売などの流通業やサービス業、マスコミ・広告・コンサルティング業などへ就職した場合、また、小企業へ就職した場合は、離職率が高いことを明らかにしている。また、高見（2015）は、就職先の業種が「金融・保険・不動産業」、「情報通信業・運輸業」であった人ほど、1年目に離職願望を持つ確率が高いことを示している。

このような新卒者の早期離職と産業や事業所規模に着目した研究は、これらの研究以外では見当たらず、非常に少ないといえる。

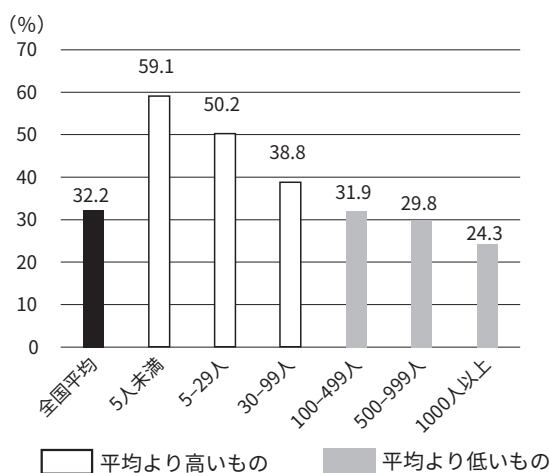


図2 平成26年3月新規大卒就職者 事業所規模別就職3年後の離職率

出所) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

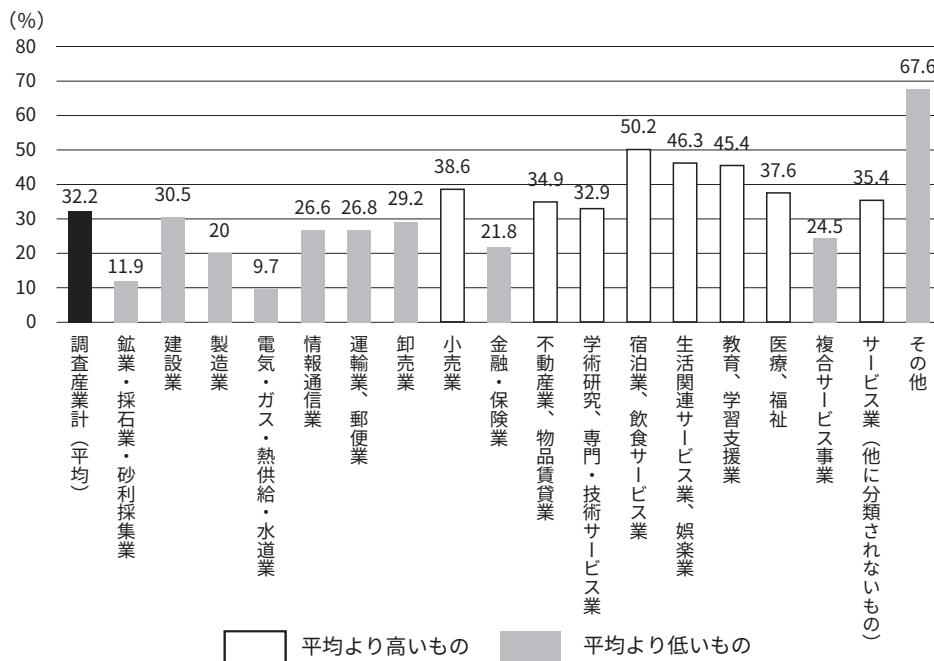


図3 平成26年3月新規大卒就職者 産業分類別（大分類）就職3年後の離職率

出所) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

## 2-2. 仮説

尾形 (2012) は大卒ホワイトカラーの離職意思には「他者能力ショック」や「評価ショック」が影響していると示している。しかし、離職行動をした若年者には、初見 (2018)、労働政策研究・研修機構 (2007・2016) の調査や大学における卒業生のキャリアカウンセリング事例から、仕事や人間関係も大きく影響しているのではないかと考える。また、早期離職は3年以内ひとくくりで語られることが多いが、1年目、2年目、3年目に離職した者それぞれにRSの種類にも違いがみられるのではないかと考える。したがって、ここでは以下の仮説を設定する。

**仮説 1a：**早期離職行動した者はそれ以外の者に比べ、他者能力ショックや評価ショックだけでなく、それ以外の仕事や人間関係等のRSも強く受ける

**仮説 1b：**早期離職行動した者の中でも、1年目で離職行動した者ほど受けるRSの度合いが強く、各年次で離職行動に影響を受けるといわれるRSの種類は違う

✓ 3) 調査元は厚生労働省の雇用保険データであり、対象は事業所からハローワークに対し新卒者として雇用保険加入の届けが提出されたことが前提となっている。また、年齢と雇用保険加入時期から学歴を推計していること、更にその離職日から離職者数・離職率を算出していることにも注意が必要である。性別データはここでは公表されていない。

小林他（2014）は、産業や事業所規模、雇用システムと早期離職の関係性について明らかにしているが、事業所規模別、産業別で各種 RS に違いがあるのかについて検証したい。具体的には、事業所規模が小さければ小さいほど早期離職者も高く、各種 RS の度合いが強いことが推測される。また、産業別でも早期離職者割合が高いサービス業全般、早期離職者割合が低い製造、公務とでは、RS の種類や度合いに違いがあることが予想される。

したがってここでは、以下の仮説を設定する。

**仮説 2a**：事業所規模が小さければ小さいほど、各種 RS に正の有意差が認められる

**仮説 2b**：産業間でもサービス業全般は製造・公務に比べ、各種 RS に正の有意差が認められる

### 3. 調査方法

#### 3-1. 調査概要

調査は、「大卒初期キャリアに関するアンケート調査」という名称で、卒業後3～12年目の卒業生対象としてインターネット上の質問票調査により実施した。ハガキを利用し卒業生へ依頼を郵送、QRコードからWEBサイトへアクセスできるようにした。調査期間は、2016年8月1日～31日、2017年1月1日～30日、2018年1月1日～30日の3ヶ月間で、3時点のデータを連結した。回収したサンプル数は256（男性156名、女性100名）であった。入社1・2年目でかつ就業継続している者、入社13年目以上の者の計5名は調査対象外のため削除し、最終的な有効サンプル数は合計251（男性155名、女性96名）であった。回答者の入社年次は3年目95名（37.8%）、4年目46名（18.3%）、5年目47名（18.7%）の層が一番多く、6年目13名（5.2%）、7年目11名（4.4%）、8年目11名（4.4%）、9年目8名（3.2%）、10年目9名（3.6%）、11年目7名（2.8%）となっている。対象外となる1年目（1名）と2年目（3名）が含まれているが、既に初職を離職している者であり調査対象になることから、4名はサンプルに含まれている。回答者の初職の産業内訳は、金融73名（29.1%）、製造37名（14.7%）、公務32名（12.7%）、サービス業全般29名（11.6%）、情報通信業26名（10.4%）、小売15名（6.0%）、卸売13名（5.2%）、その他26名（10.4%）となっている。回答者の初職の事業所規模別内訳は、300名未満52名（20.7%）、300名以上5,000名未満が131名（52.2%）、5,000名以上が68名（27.1%）であった。回答者の初職の就業継続者は、176名（70.1%）、早期離職者は58名（23.1%）でその中でも離職年次は1年目22名、2年目9名、3年目27名、4年目以降の離職者は17名（6.8%）であった。

早期離職年次、事業所規模別早期離職者の内訳を表1に示す。事業所規模が小さくなればなるほど、早期離職者の割合が増える傾向は、全国調査（図2）と同じであった。早期離職年次、産業別早期離職者の内訳を表2に示す。全国調査（図3）では、金融、情報通信は早期離職者の割合が平均より低い産業として位置付けられているが、本調査では平均より高かった。一方、サービス全般は早期離職者の割合が平均より高く、製造と公務は平均より低かった。これは全



表 1 早期離職年次・事業所規模別早期離職者の内訳

		事業所規模			合計
		300 名未満	300 名以上 5000 名未満	5000 名以上	
早期離職 年次	1 年目	9	11	2	22
	2 年目	2	6	1	9
	3 年目	7	13	7	27
合計		18	30	10	58
回答者合計		52	131	68	
早期離職者の割合		34.62%	22.90%	14.71%	

表 2 早期離職年次・産業別早期離職者の内訳

		産業								合計
		製造	卸売	小売	金融	情報 通信	サービ ス全般	公務	その他	
早期離職 年次	1 年目	2	1	5	7	3	4	0	0	22
	2 年目	1	0	4	4	1	2	1	0	13
	3 年目	2	0	0	7	5	6	0	3	23
合計		5	1	9	18	9	12	1	3	58
回答者合計		37	13	15	73	26	29	32	26	251
早期離職者の割合		13.51%	7.69%	60.00%	24.66%	34.62%	41.38%	3.13%	11.54%	23.11%

国調査と同じ傾向であった。

### 3-2. 調査項目

仮説 1a に関しては、早期離職行動した者とそうでない者との各種 RS の差異を確認するため、t 検定を行う。仮説 1b は 1, 2, 3 年目で離職した各々の一元配置分散分析を行う予定であったが、2 年目に離職した者のサンプルが 9 名と少なすぎたため、1 年目の早期離職者と 2～3 年目の早期離職者との比較（t 検定）を行った。

仮説 2 に関しては、事業所規模別、産業別における各種 RS の差異を確認するため、一元配置分散分析を行った。

分析に用いた変数は以下の 4 つである。

#### ① RS に関する変数

尾形（2012）において用いられている尺度を参考に仕事、人間関係、他者能力、評価の質問項目を作成し、それに勤務地、労働環境の独自の質問項目を追加し、全部で 15 問作成した。それぞれの項目に対して、入社後の現実が入社前の期待・予想と比べてどうだったかを「予想以上に良かった（1）」、「予想よりやや良かった（2）」、「予想通りだった（3）」、「予想よりやや悪かった（4）」、「予想以上に悪かった（5）」の 5 点尺度で測定し、分析に用いた。

## ②離職に関する変数

新卒で入社した会社・組織（初職）に現在も所属しているかどうかをたずね、そこで「はい」と回答した者を「就業継続者」、「いいえ」を回答した者を「離職者」とした。離職者へ初職を入社何年目で離職したかをたずね、「1年目」、「2年目」、「3年目」と回答した者を「早期離職行動」をした者とした。

## ③事業所規模に関する変数

事業所規模は、「300名未満」、「300名以上5,000名未満」、「5,000名以上」と3つに分けて、分析に用いた。

## ④産業に関する変数

産業は、和歌山大学経済学部において就職者が多く、且つ回答者が比較的多かった5産業「製造」、「金融」、「情報通信」、「サービス全般」、「公務」を抽出し分析に用いた。

# 4. 結果

## 4-1. RS に関する因子分析

RSに関しては、尾形（2012）において用いられている尺度を参考に仕事、人間関係、他者能力、評価の質問項目を作成し、それに勤務地、労働環境の独自の質問項目を追加し、全部で15問作成した。それぞれの項目に対して、入社後の現実が入社前の期待・予想と比べてどうだったかを「予想以上に良かった（1）」から「予想以上に悪かった（5）」までの5点尺度で聞いている。これら15項目で固有値と寄与率を参考に複数の因子分析を行った。結果、主因子法・プロマックス回転による因子分析をしたところ、15の質問項目から因子負荷量0.4以上の項目は5因子総計14項目となり、勤務地のみ削除した。1項目を除いた14項目について、再度因子分析を行った結果を表3に示す。

因子が5つ抽出され、5因子で全分散の57.82%を説明した。第1因子は仕事から得られる成長機会や達成感、仕事上与えられる自律性、仕事内容の4つの質問項目がまとまったため仕事ショックと名付けた。第2因子は同期入社や配属された職場同僚、職場上司との人間関係の3つの質問項目がまとまったため人間関係ショック、第3因子は同期入社や配属された職場同僚、職場上司の能力の3つの質問項目がまとまったため他者能力ショック、第4因子は昇進機会や給与の2つの質問項目がまとまったため評価ショック、第5因子は拘束時間や休日休暇に関する労働環境の2つの質問項目がまとまったため、労働環境ショックと名付けた。その5因子の項目群内部一貫性を検証したところ、Cronbachの $\alpha$ 係数は、仕事ショック（ $\alpha = 0.871$ ）、人間関係ショック（ $\alpha = 0.759$ ）、他者能力ショック（ $\alpha = 0.779$ ）は内部一貫性に問題ないと判断した。評価ショック（ $\alpha = 0.656$ ）、労働環境ショック（ $\alpha = 0.547$ ）は基準値である0.7を下回っているが、質問項目が少ないこともあり、今回の分析では許容可能な水準と判断した。そこで、



表3 リアリティ・ショックに関する因子分析結果

項目	I	II	III	IV	V
<b>仕事ショック (a = .871)</b>					
達成感	<b>.989</b>	-.062	.006	-.058	-.091
自律性	<b>.799</b>	.033	-.079	-.004	-.019
仕事内容	<b>.724</b>	-.027	.011	-.057	.121
成長機会	<b>.680</b>	.061	.058	.098	-.025
<b>人間関係ショック (a = .759)</b>					
同僚人間関係	-.063	<b>.996</b>	-.008	-.094	-.027
上司人間関係	.141	<b>.684</b>	-.103	.051	.095
同期人間関係	-.025	<b>.491</b>	.107	.056	-.098
<b>他者能力ショック (a = .779)</b>					
同期能力	-.060	.073	<b>.893</b>	-.090	-.049
同僚能力	-.008	-.105	<b>.780</b>	.026	.047
上司能力	.188	.091	<b>.468</b>	.097	.043
<b>評価ショック (a = .656)</b>					
給与	-.021	-.078	-.066	<b>.790</b>	-.047
昇進	-.035	.073	.054	<b>.669</b>	.003
<b>労働環境ショック (a = .547)</b>					
休日休暇	.030	.034	.027	.114	<b>.665</b>
拘束時間(R)	-.042	-.067	-.008	-.137	<b>.651</b>
因子間相関	1.000	.580	.421	.538	.265
		1.000	.430	.455	.300
			1.000	.457	.113
				1.000	.153

注) プロマックス回転5回の反復で回転が収束

下位尺度毎にすべての項目を用い、その平均得点を尺度化した。

#### 4-2. 各種 RS と早期離職行動に関する項目との比較

##### 4-2-1. 早期離職行動した群としなかった群との比較

就業継続しているか否か、就業継続していない者の初職離職の年次はいつか、といった回答をもとに、早期離職行動をした群としなかった群に2分した。早期離職行動した群は58名、しなかった群は193名であった。早期離職行動の有無別に、RSに関する各種ショックの得点が異なるか否かについて、平均値の比較 (t 検定)<sup>4)</sup>を行った結果を表4に示す。

「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」、「労働環境ショック」については、早期離職行動をした群としなかった群の間に有意な差が認められ、いずれも早期離職をした群

4) 「仕事ショック」のみ分散の大きさが等質と見なせなかったため、Welch の t 検定を行った。

表4 早期離職行動した群・しなかった群との各種リアリティ・ショックの比較

	早期離職行動をした群 (n = 58)		早期離職行動をしなかった群 (n = 193)		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
仕事ショック	2.897	1.131	2.383	0.906	3.164**
人間関係ショック	2.828	1.064	2.060	0.909	5.413***
他者能力ショック	2.810	0.949	2.575	0.872	1.765 <sup>†</sup>
評価ショック	3.164	1.028	2.860	0.868	2.236*
労働環境ショック	3.931	0.980	3.215	1.102	4.446***

注) \*\*\*p < .001 \*\*p < .01 \*p < .05 <sup>†</sup>p < .10

の方が高い値であった。この結果から、これらのRSが早期離職行動を促す要素になりうる可能性が示された。一方で「他者能力ショック」については有意傾向が確認ができたが、大きな差は示されなかった。労働環境ショックが特に大きいショックであることがわかる。

仮説1a「早期離職行動した者はそれ以外の者に比べ、他者能力ショックや評価ショックだけでなく、それ以外の仕事や人間関係等のRSを強く受ける」は支持されたといえる。但し、本研究では「他者能力ショック」は認められなかった。

#### 4-2-2. 早期離職行動した年次での比較

早期離職行動した者の中でさらに、1年目で離職行動した群、2～3年目で離職行動した群に2分した。1年目の離職行動した群は22名、2～3年目で離職行動した群は36名（2年目は9名、3年目は27名）それぞれに、RSに関する各種ショックの得点が異なるか否かについて、平均値の比較（t検定）を行った結果を表5に示す。

表5 早期離職行動1年目群・2～3年目群との各種リアリティ・ショックの比較

	1年目の早期離職者群 (n = 22)		2～3年目の早期離職者群 (n = 36)		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
仕事ショック	3.398	0.947	2.590	1.136	2.792**
人間関係ショック	3.379	1.056	2.491	0.931	3.350**
他者能力ショック	3.046	0.899	2.667	0.963	1.490
評価ショック	3.546	0.815	2.931	1.083	2.292*
労働環境ショック	3.955	0.872	3.917	1.052	0.142

注) \*\*\*p < .001 \*\*p < .01 \*p < .05 <sup>†</sup>p < .10

「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」については、1年目で離職行動をした群と2～3年目で離職行動した群の間に有意な差が認められ、いずれも1年目で離職行動した群の方が高い値であった。一方、「他者能力ショック」、「労働環境ショック」については有意な差は認められなかった。「労働環境ショック」の平均値はほぼ同等であった。また、1年目の早

期離職者群はすべてのショックにおいて、入社前の予想と入社後の現実に悪いギャップがある傾向であった。

仮説 1b「早期離職行動した者の中でも、1年目で離職行動した者ほど受けるRSの度合いが強く、各年次で離職行動に影響を受けるといわれるRSの種類は違う」は一部支持された。1年目で離職行動した者ほど「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」を強く受けることに関しては支持された。一方、2～3年目に離職する者に特有のショックがあるという仮説は認められなかった。

### 4-3. 事業所規模・産業別による比較

#### 4-3-1. 事業所規模別の比較

事業所規模別でRSに関する各種ショックの得点が異なるか否かについて、平均値の比較（1要因分散分析）を行った結果を表6に示す。

表6 事業所規模別 各種リアリティ・ショックの1要因分散分析の結果

	300名未満 (n = 52)		300名以上 5,000名未満 (n = 131)		5,000名以上 (n = 68)		F 値	多重比較
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
仕事ショック	2.701	1.098	2.437	0.941	2.474	0.985	1.388	
人間関係ショック	2.737	1.165	2.120	0.872	2.083	0.983	8.745***	小>中, 小>大
他者能力ショック	2.910	1.040	2.560	0.773	2.549	0.960	3.300	
評価ショック	3.221	1.002	2.881	0.881	2.802	0.873	3.562**	小>大
労働環境ショック	3.423	1.285	3.435	1.089	3.243	1.028	0.713	

注) \*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$  † $p < .10$

分散分析の結果、「人間関係ショック」と「評価ショック」で有意差が認められた。多重比較(5%水準)<sup>5)</sup>を行った結果、「人間関係ショック」は、事業所規模300名未満の群（以下、中小企業群）と300名以上5,000名未満の群（以下、中堅企業群）の間、中小企業群と5,000名以上の群（以下、大企業群）の間で有意な差が認められた。「評価ショック」は中小企業群と大企業群の間でのみ有意な差が認められた。

仮説 2a「事業所規模が小さければ小さいほど、各種RSに正の有意差が認められる」は一部支持された。すべてのRSに正の有意差が認められなかったが、「人間関係ショック」、「評価ショック」には正の有意差が認められた。

5) 「仕事ショック」、「労働環境ショック」はTukey法、「人間関係ショック」、「他者能力ショック」、「評価ショック」は分散の大きさが等質と見なせなかったため、Games-Howell法で比較した。

#### 4-3-2. 産業別の比較

産業別でRSに関する各種ショックの得点が異なるか否かについて、平均値の比較（1要因分散分析）を行った結果を表7に示す。

表7 産業別 各種リアリティ・ショックの1要因分散分析の結果

	製造 (n = 37)		金融 (n = 73)		情報通信 (n = 26)		サービス全般 (n = 29)		公務 (n = 32)		F 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
仕事ショック	2.466	0.909	2.685	0.897	2.346	0.988	2.362	1.105	2.148	0.882	2.089 <sup>†</sup>
人間関係ショック	2.207	0.924	2.201	1.051	2.577	1.284	2.333	1.073	1.990	0.760	1.276
他者能力ショック	2.775	0.843	2.612	0.946	2.667	1.127	2.563	0.817	2.521	0.672	0.418
評価ショック	3.014	0.975	2.877	0.807	2.904	1.114	3.035	1.210	2.802	0.873	0.502
労働環境ショック	3.243	1.084	3.226	0.950	3.539	1.174	3.293	1.313	3.328	1.083	0.426

注) \*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$  †  $p < .10$

分散分析の結果、「仕事ショック」のみ有意傾向は見られたものの、どのショックにも有意差は認められなかった。

仮説2b「産業間でもサービス業全般は製造・公務に比べ、各種RSに正の有意差が認められる」は棄却された。早期離職率が高い「サービス業全般」は、早期離職率の低い「製造」、「公務」と各種ショックに差が見られ、それに特徴があるのではないかと推測したが、支持されなかった。

## 5. おわりに

### 5-1. 考察

本稿では、離職行動を促すといわれているRSに着目し、早期離職行動の有無、初職の事業所規模、産業によって大卒者が受けるRSの種類に違いがあるのかどうかについて検証してきた。RSは多様であり、「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」、「他者能力ショック」、「労働環境ショック」をそれぞれ詳しくみていくことで、分析の結果によって明らかになったことは大きく2つあった。

まず第1に「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」、「労働環境ショック」は、早期離職行動を促す要素になりうる可能性が示された。そして、1年目に離職した者と2～3年目に離職した者では、特に「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」の強さに違いがあった。

尾形（2012）では若年ホワイトカラーの離職意思を促進するRSは「他者能力ショック」や「評価ショック」であることを明らかにしている。しかし、本稿においては、特に「他者能力

ショック」に関して有意傾向は確認ができたが、大きな差は示されなかった。これは、上司や先輩の能力が予想以上に低い、というショックももちろんあるが、上司や先輩の能力が予想以上に高い、というショックも想像ができる。上司や先輩の能力が予想以上に低い場合、将来展望が見込めずこのままこの組織にいていいのだろうかと不安になるであろう。一方、上司や先輩の能力が予想以上に高い場合、自身の能力に見合わない、高いレベルの仕事を求められる、このままこの組織にいる自信がない、といった心情にもなりうる。その心情が離職を促すことに繋がる可能性もあるため、相反する回答が相殺された可能性がある。

また、1年目で離職した者は、2～3年目で離職した者より、「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「評価ショック」に有意差が認められた。1年目で離職した者は、複数のショックを大きく受けることで離職が促されることが予想される。一方、2～3年目で離職した者は、「仕事ショック」、「人間関係ショック」、「他者評価ショック」、「評価ショック」は2.49～2.93の平均値であり、「予想通りだった」もしくは「予想以上にやや良かった」という回答に振れている。それに対し「労働環境ショック」だけは3.92と「予想よりやや悪かった」「予想以上に悪かった」に振れており、1年目で離職した者のショックと平均値に変わりはない。ここから、2～3年目の離職者は「労働環境ショック」に影響される可能性が示されているといえる。

第2には、中小企業（300名未満）の事業所ほど、「人間関係ショック」、「評価ショック」を強く受けることが明らかになった。一方、産業別では各種ショックに大きな差がないことが示された。

「人間関係ショック」は全体的に「予想通り」、「予想より良かった」という傾向にあった。中小企業は従業員数が少なく、入社年次の低い従業員の目が行き届きフォローアップがしやすいというメリットもあるが、大企業や中堅企業と比べて事業所や部署等も少なく人間関係がクローズドになるというデメリットもあり、それが顕著にショックとして出てくるのではないかと考えられる。評価ショックは全体的に「予想通り」、「予想よりやや悪かった」に振れている。少数精鋭の中小企業は、大企業に比べるとポストが少ないことが予想される。また、それは給与とも連動するため、大企業群より中小企業群のショックが大きくなっているのではないかと推測できる。

産業別では各種ショックには大きな差がなかった。早期離職率が高い産業、早期離職率の低い産業で特徴や傾向が見られなかった。更に詳しくみていくにはさらに母集団を増やして検証していく必要があるといえる。

## 5-2. まとめと今後の課題

RSに関する研究の中で大卒ホワイトカラーを対象としたものは、小川（2005）、尾形（2007・2012）や高見（2015）が主で、離職行動ではなく離職意思や組織コミットメントを変数としている。本稿では、実際、入社後に具体的にどのようなRSを受け、早期離職行動に繋がる要素

は何であるか、これらについて早期離職行動をした者を対象に検証できたといえる。3年以内の離職ひとくりでの早期離職の調査はあるが、年次別で注目しているものはない。それに加えて、事業所規模別でも受けるショックの度合いが違うことを確認できたことも、一定の貢献ができたといえる。

本稿は一大学の卒業生に限定されており、251名の回答者が調査対象となっている。早期離職者も58名と母集団が多いとはいえない。加えて、インターネット調査で実施したため、キャリアに興味関心が高い協力者に偏っている可能性も否定できない。また、調査対象が社会人3～12年目となっており、入社3年目までの大卒初期キャリアについて回想し、アンケートへ回答してもらったため、記憶が曖昧でその時点での正確な回答ではない可能性もある。

今後の課題については、職種別の検証ができていない点があげられる。営業職、販売職、総務・人事職、経理職等で受けるRSの違いがあるかも知れない。そして今回、早期離職に大きく影響されるといっても過言ではない「世代効果」には触れておらず、その影響は反映されていない。調査対象者の中には金融危機前後の世代、つまり2008年度以前の景気良好期、2009年度以降の景気後退期、その後の景気回復期の世代が混在しており、その影響も予想されることから、今後は世代効果も考慮し検証していく必要がある。

#### 謝辞

本研究は平成28年度日本キャリアデザイン学会奨励研究奨励金、平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の支援を受けた成果の一部である。

#### 参考文献

- 国立社会保障・人口問題研究所（2012）「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>
- 日本商工会議所（2017）「人手不足等への対応に関する調査」  
<https://www.jcci.or.jp/mpshortage2017.pdf>
- 谷内篤博（2005）『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ―「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490, pp.4-18.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河―世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No.569, pp.4-16.
- 今野晴貴（2012）『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋。
- 小林徹（2016）「新規卒者の就職先特徴の変化と早期離職の職場要因」『日本労働研究雑誌』No.668, pp.38-58.
- 労働政策研究・研修機構（2007）「調査シリーズ No.36 若年者の離職理由と職場定着に関する調査」  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf>
- 労働政策研究・研修機構（2016）「資料シリーズ No.171 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：『平成25年若年者雇用実態調査』より」  
<http://www.jil.go.jp/institute/siryō/2016/documents/0171.pdf>



- 厚生労働省 (2017)「新規学卒者の離職状況 (平成 26 年 3 月卒業者の状況)」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553.html>
- 就職みらい研究所 (2017)「就職白書 2017」  
[https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/03/hakusyo2017\\_up.pdf](https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/03/hakusyo2017_up.pdf)
- Schein, Edgar H.(1978). *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, MA. Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991)
- 鈴木竜太 (2002)『組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化—』白桃書房.
- 小川憲彦 (2003)「大卒者のキャリア初期段階における衝撃的離職プロセス」『六甲台論集—経営学編—』第 50 巻, 第 2 号, pp.49-77.
- 小川憲彦 (2005)「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』第 18 巻, 第 1 号, pp.31-44.
- 谷内篤博 (2007)『働く意味とキャリア形成』勁草書房.
- 尾形真美哉 (2012)「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究—若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析」『組織科学』Vol.45, No.3, pp.49-66.
- 高見具広 (2015)「大卒者における早期離職の背景—武蔵大学卒業生調査の分析—」『武蔵社会学論集：ソシオロジスト』No.17, pp.105-122.
- 初見康行 (2018)『若年者の早期離職 時代背景と職場の人間関係が及ぼす影響』中央経済社.
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実 (2014)「大卒者の早期離職とその後の転職先—産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』No.671・672, pp.50-70.

## Diversity of Reality Shock in Early Career Education: Comparison of Presence of Job Separation, Employee Size and Industry Type

Mamiko HONJO

### Abstract

The purpose of this study was to clarify the diversity of reality shock that leads to turnover. This study examined whether there were any differences in the type of reality shocks, by using three factors, such as employment status, size of the work office, and the industry. This research was based on the survey of graduates from Wakayama University. This study found various types of shock such as work, human relations, evaluation, and working environment can be possibilities to prompt early termination behaviors. The smaller the company was, the stronger the various shocks of human relations and evaluation became clear. On the other hand, there wasn't a significant variant shock difference by industry.